



KEPEMIMPINAN INOVATIF DALAM ORGANISASI MODERN: TREN, FAKTOR, DAN DAMPAKNYA TERHADAP INOVASI (SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW)

Mad Umar¹, Rizqon Nuzuludin², Sri Nuraida³, Masitoh⁴, Dewi Surani⁵

^{1,2,3,4,5} Universitas Bina Bangsa, Indonesia

Email: umarsatriatamim@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v11i4.3047>

Sections Info

Article history:

Submitted: 13 June 2026

Final Revised: 21 June 2026

Accepted: 6 August 2026

Published: 20 August 2026

Keywords:

Innovative Leadership

Organizational Innovation

Digital Leadership

Innovative Work Behavior

Systematic Literature Review



ABSTRACT

Objective: This study aims to map trends in research on innovative leadership within modern organizations, examine the factors determining its effectiveness, and summarize its impact on organizational innovation using a Systematic Literature Review (SLR) approach. The PRISMA 2020 guidelines were employed to ensure the literature review process was systematic, transparent, and replicable. Data were gathered from several international scholarly databases – Scopus, ScienceDirect, SpringerLink, Emerald Insight, and Google Scholar – focusing on articles published between 2021 and 2025. The results indicate that innovative leadership is a strategic element in maintaining organizational sustainability and competitiveness amidst digital transformation and dynamic business environments. Organizational culture, digital transformation, knowledge sharing, employee engagement, and learning orientation were identified as dominant factors determining the effectiveness of innovative leadership. Innovative leadership also contributes significantly to enhancing innovative work behavior, strengthening the culture of innovation, improving organizational adaptability, and boosting organizational performance. These findings underscore the need for modern organizations to adopt flexible, adaptive, and innovation-oriented leadership styles to build sustainable competitive advantage.

ABSTRAK

Objektif: Penelitian ini bertujuan memetakan tren kajian kepemimpinan inovatif dalam organisasi modern, menelaah faktor-faktor yang menentukan efektivitasnya, serta merangkum dampaknya terhadap inovasi organisasi melalui pendekatan Systematic Literature Review (SLR). Pedoman PRISMA 2020 digunakan agar proses tinjauan literatur berlangsung secara sistematis, transparan, dan dapat direplikasi. Data dihimpun dari sejumlah basis data ilmiah internasional, yaitu Scopus, ScienceDirect, SpringerLink, Emerald Insight, dan Google Scholar, dengan fokus pada artikel yang terbit pada periode 2021–2025. Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan inovatif merupakan unsur strategis dalam menjaga keberlanjutan dan daya saing organisasi di tengah transformasi digital serta dinamika lingkungan bisnis. Budaya organisasi, transformasi digital, knowledge sharing, employee engagement, dan learning orientation ditemukan sebagai faktor dominan yang menentukan efektivitas kepemimpinan inovatif. Kepemimpinan inovatif juga memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan innovative work behavior, penguatan budaya inovasi, kemampuan adaptasi organisasi, dan kinerja organisasi. Temuan tersebut menegaskan bahwa organisasi modern memerlukan pola kepemimpinan yang fleksibel, adaptif, dan berorientasi pada inovasi untuk membangun keunggulan kompetitif secara berkelanjutan.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Inovatif, Inovasi Organisasi, Kepemimpinan Digital, Innovative Work Behavior, Systematic Literature Review*

PENDAHULUAN

Lingkungan bisnis yang terus berubah, akselerasi transformasi digital, dan semakin kuatnya tekanan persaingan mendorong organisasi untuk memperbesar kapasitas inovasinya. Dalam organisasi modern, inovasi tidak lagi semata-mata dipahami sebagai keluaran kegiatan penelitian dan pengembangan (research and development), tetapi juga sebagai hasil dari kemampuan organisasi dalam membangun budaya kerja yang adaptif, kolaboratif, dan terbuka terhadap perubahan. Dalam situasi tersebut, kepemimpinan menjadi salah satu unsur strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghasilkan inovasi secara berkelanjutan (Pamungkas dkk., 2024).

Perubahan paradigma organisasi modern turut meningkatkan perhatian terhadap konsep kepemimpinan inovatif (*innovative leadership*). Konsep ini merujuk pada kemampuan pemimpin untuk membentuk lingkungan yang mendukung kreativitas, penerimaan terhadap risiko yang terukur, pembelajaran berkelanjutan, serta penerapan gagasan baru dalam praktik organisasi. Jika kepemimpinan tradisional lebih berorientasi pada stabilitas dan pengendalian, kepemimpinan inovatif menekankan fleksibilitas, eksplorasi peluang, dan pemberdayaan sumber daya manusia untuk menciptakan nilai baru (Safitri dkk., 2024).

Sejumlah penelitian memperlihatkan adanya keterkaitan yang kuat antara kepemimpinan, peningkatan perilaku kerja inovatif, pengembangan kapabilitas organisasi, dan penciptaan keunggulan kompetitif. Dalam proses transformasi organisasi, pemimpin tidak hanya bertindak sebagai pengambil keputusan, tetapi juga berperan sebagai fasilitator perubahan dan penggerak inovasi. Kajian terbaru menunjukkan bahwa kepemimpinan yang adaptif dan berorientasi pada inovasi dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui penguatan budaya belajar, kolaborasi, serta kemampuan dalam merespons dinamika lingkungan bisnis (Muliawan & Ulum, 2025).

Kajian mengenai hubungan kepemimpinan dan inovasi berkembang cukup pesat dalam lima tahun terakhir. Melalui tinjauan literatur sistematis, Kusumawati menemukan bahwa kepemimpinan digital menjadi salah satu pendekatan yang banyak digunakan untuk menjelaskan pembentukan kapasitas inovasi organisasi melalui integrasi teknologi, kemampuan adaptasi, dan penguatan kapabilitas organisasi (Kusumawati & Hana, 2019). Mardikaningsih juga menunjukkan bahwa kepemimpinan digital berkontribusi pada peningkatan *open innovation* melalui penguatan proses berbagi pengetahuan dan pengelolaan sumber daya organisasi (Mardikaningsih & Darmawan, 2022). Studi lainnya menemukan bahwa kepemimpinan memengaruhi *innovative work behavior* melalui mekanisme mediasi, antara lain *learning orientation*, *innovation capability*, dan kualitas hubungan kerja (Putri dkk., t.t.).

Walaupun demikian, kajian terdahulu masih menyisakan beberapa kesenjangan penelitian (*research gap*). Pertama, banyak penelitian hanya menyoroti satu gaya kepemimpinan tertentu, terutama kepemimpinan transformasional dan digital, sehingga karakteristik kepemimpinan inovatif sebagai konstruk yang lebih luas belum tergambarkan secara utuh (Muliawan & Ulum, 2025). Kedua, sebagian besar studi empiris menekankan hubungan langsung antara kepemimpinan dan hasil inovasi, sedangkan sintesis tentang faktor-faktor yang membentuk efektivitas kepemimpinan inovatif masih terbatas (Putri dkk., t.t.). Ketiga, hasil studi yang tersedia tersebar pada beragam konteks organisasi dan wilayah geografis sehingga belum membentuk pemetaan konseptual yang terintegrasi mengenai tren, determinan, dan dampak kepemimpinan inovatif dalam organisasi modern (Wardani dkk.,

t.t.).

Kesenjangan tersebut memperlihatkan kebutuhan akan penelitian yang mengintegrasikan temuan empiris secara sistematis untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh tentang perkembangan kajian kepemimpinan inovatif. Pendekatan Systematic Literature Review (SLR) dipilih karena memungkinkan proses identifikasi, penilaian, dan sintesis bukti ilmiah dilakukan secara transparan serta terstruktur, sehingga menghasilkan pemetaan pengetahuan yang lebih kokoh dibandingkan tinjauan naratif konvensional (Putri dkk., t.t.).

Kajian ini penting dilakukan karena organisasi masa kini dituntut mempertahankan daya saing melalui inovasi yang berkesinambungan. Pemahaman mengenai pola kepemimpinan yang efektif dalam mendorong inovasi dapat memperkaya literatur kepemimpinan secara teoretis sekaligus membantu organisasi menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia dan transformasi organisasi yang lebih adaptif secara praktis.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini diarahkan untuk (1) mengidentifikasi tren kajian kepemimpinan inovatif dalam organisasi modern, (2) menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kepemimpinan inovatif, dan (3) menyintesis dampak kepemimpinan inovatif terhadap inovasi organisasi dengan menggunakan pendekatan Systematic Literature Review (SLR).

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode Systematic Literature Review (SLR) untuk mengidentifikasi, menilai, dan menyintesis secara sistematis berbagai hasil penelitian mengenai kepemimpinan inovatif dalam organisasi modern, faktor-faktor yang memengaruhinya, serta dampaknya terhadap inovasi organisasi. Pendekatan SLR dipilih karena mampu menghasilkan sintesis bukti ilmiah yang lebih objektif, transparan, dan dapat direplikasi dibandingkan dengan tinjauan literatur konvensional (Page dkk., 2021).

Pelaksanaan SLR mengacu pada pedoman Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA 2020). Pedoman tersebut digunakan untuk memastikan proses identifikasi, penyaringan, seleksi, dan inklusi artikel dilakukan secara sistematis serta terdokumentasi dengan baik (Mother, 2009).

Pertanyaan Penelitian (Research Questions)

Proses penelusuran dan sintesis literatur diarahkan oleh pertanyaan penelitian berikut:

RQ1: Bagaimana perkembangan tren penelitian kepemimpinan inovatif dalam organisasi modern?

RQ2: Faktor apa saja yang memengaruhi efektivitas kepemimpinan inovatif dalam organisasi?

RQ3: Bagaimana dampak kepemimpinan inovatif terhadap inovasi organisasi berdasarkan temuan penelitian sebelumnya?

Strategi Penelusuran Literatur

Artikel ditelusuri melalui sejumlah basis data ilmiah internasional bereputasi yang umum digunakan dalam kajian manajemen dan organisasi, yaitu:

Scopus
Web of Science
ScienceDirect
SpringerLink
Emerald Insight
Google Scholar

Penelusuran artikel menggunakan kombinasi kata kunci (keywords) dan operator Boolean (AND, OR) agar hasil pencarian dapat diperluas ataupun dipersempit sesuai kebutuhan.

String pencarian yang diterapkan adalah sebagai berikut:

("innovative leadership" OR "innovation leadership"
OR "leadership innovation" OR "digital leadership")

AND

("organizational innovation" OR "innovation performance"
OR "innovative work behavior")

AND

("organization" OR "modern organization")

Untuk menjaga relevansi dan kebaruan kajian, artikel dibatasi pada publikasi periode 2021–2025.

Kriteria Inklusi dan Eksklusi

Seleksi artikel dilakukan dengan menerapkan kriteria inklusi dan eksklusi berikut.

Tabel 1. Kriteria Seleksi Artikel

Kriteria	Inklusi	Eksklusi
Tahun publikasi	2021–2025	< 2021
Jenis dokumen	Artikel jurnal	Prosiding, buku, tesis
Bahasa	Bahasa Inggris	Selain Bahasa Inggris
Topik	Kepemimpinan serta inovasi organisasi	Tidak berkaitan dengan topik kajian
Akses	Teks lengkap tersedia	Hanya tersedia abstrak
Kualitas	Terindeks dan dilengkapi DOI	Identitas publikasi tidak jelas

Kriteria tersebut diterapkan untuk memastikan bahwa artikel yang dianalisis memiliki mutu akademik dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Proses Seleksi Artikel

Seleksi artikel mengikuti alur PRISMA (Jones dkk., 2023) yang mencakup empat tahapan: Identification Menghimpun seluruh artikel dari basis data dengan menggunakan kata kunci yang telah ditetapkan.

Screening Menghapus artikel duplikat serta menyaring artikel berdasarkan judul, abstrak, dan kesesuaian topik.

Eligibility Menilai kelayakan artikel melalui pembacaan full text berdasarkan kriteria

inklusi-eksklusi.

Included Menetapkan artikel akhir yang digunakan dalam proses sintesis.

Secara konseptual, rangkaian penelitian tersebut dapat divisualisasikan melalui diagram PRISMA 2020 yang disajikan pada bagian hasil penelitian.

Teknik Ekstraksi Data

Data dari artikel yang memenuhi kriteria seleksi diekstraksi menggunakan lembar ekstraksi agar informasi yang dihimpun memiliki format yang seragam.

Tabel 2. Format Ekstraksi Data

No	Penulis	Tahun	Negara	Metode	Fokus Penelitian	Temuan Utama
----	---------	-------	--------	--------	------------------	--------------

Informasi tersebut digunakan untuk memetakan perkembangan kajian dan mengidentifikasi pola hubungan antarvariabel.

Teknik Analisis Data

Data dianalisis menggunakan analisis tematik (thematic analysis) dan sintesis naratif (narrative synthesis).

Tahapan analisis terdiri atas:

Mengelompokkan artikel sesuai dengan tema penelitian.

Mengidentifikasi faktor dominan yang berkaitan dengan kepemimpinan inovatif.

Mengklasifikasikan dampak kepemimpinan terhadap inovasi organisasi.

Menelaah tren publikasi berdasarkan tahun terbit dan fokus kajian.

Menyusun model konseptual berdasarkan hasil sintesis literatur.

Hasil analisis selanjutnya disajikan dalam bentuk:

Diagram PRISMA

Tabel sintesis artikel

Grafik tren publikasi

Grafik distribusi tema penelitian

Model konseptual mengenai hubungan kepemimpinan inovatif dan inovasi organisasi

Validitas dan Keandalan Penelitian

Validitas penelitian diperkuat melalui proses seleksi yang terdokumentasi, penerapan kriteria inklusi-eksklusi secara konsisten, dan prosedur ekstraksi data yang terstruktur. Selain itu, penggunaan pedoman PRISMA ditujukan untuk meningkatkan transparansi dan reproduksibilitas penelitian SLR (Page et al., 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Proses Seleksi Artikel

Penelitian ini menerapkan metode Systematic Literature Review (SLR) dengan merujuk pada pedoman PRISMA 2020 agar proses penelusuran, penyaringan, dan seleksi artikel berlangsung secara sistematis, transparan, dan dapat direplikasi. Literatur ditelusuri melalui sejumlah basis data internasional, yaitu Scopus, ScienceDirect, SpringerLink, Emerald Insight, dan Google Scholar, menggunakan kombinasi kata kunci yang berkaitan dengan innovative leadership, digital leadership, organizational innovation, dan innovative work behavior.

Pada tahap identifikasi awal, diperoleh sejumlah artikel yang berkaitan dengan topik kajian. Proses berikutnya dilakukan dengan menghapus artikel duplikat serta menyeleksi artikel berdasarkan judul dan abstrak. Setelah itu, artikel dibaca dalam bentuk full text untuk

memastikan kesesuaiannya dengan tujuan penelitian dan kriteria inklusi yang telah ditetapkan.

Hasil seleksi memperlihatkan bahwa kajian kepemimpinan inovatif berkembang secara cukup signifikan dalam lima tahun terakhir. Bertambahnya publikasi menunjukkan bahwa organisasi modern semakin menempatkan inovasi sebagai unsur penting untuk menjaga daya saing dan keberlanjutan. Meningkatnya perhatian terhadap transformasi digital juga mendorong berkembangnya kajian kepemimpinan digital sebagai bagian dari kepemimpinan inovatif.

Karakteristik Artikel Penelitian

Artikel yang lolos seleksi akhir menunjukkan variasi dari sisi pendekatan metodologis, konteks penelitian, dan fokus kajian. Meskipun demikian, sebagian besar penelitian menerapkan pendekatan kuantitatif dengan teknik Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji hubungan antara kepemimpinan dan inovasi organisasi.

Tabel 3. Karakteristik Artikel Penelitian

Aspek	Temuan Dominan
Rentang Tahun	2021–2025
Pendekatan Penelitian	Pendekatan kuantitatif
Tema Dominan	Transformational leadership, digital leadership, innovative work behavior
Objek Penelitian	Organisasi bisnis, sektor pendidikan, dan sektor publik
Variabel Utama	Kepemimpinan, inovasi organisasi, dan perilaku inovatif
Teknik Analisis	SEM, bibliometric analysis, thematic analysis

Sebagian besar penelitian dilakukan pada organisasi bisnis dan perusahaan berbasis teknologi. Temuan ini mengindikasikan bahwa sektor bisnis menghadapi tekanan inovasi yang lebih kuat dibandingkan sektor lainnya. Organisasi bisnis dituntut beradaptasi dengan cepat terhadap perkembangan teknologi, perubahan perilaku konsumen, dan dinamika pasar global. Oleh sebab itu, organisasi memerlukan model kepemimpinan yang lebih fleksibel, inovatif, dan adaptif.

Selain sektor bisnis, beberapa kajian juga dilakukan pada sektor pendidikan dan publik. Pada sektor pendidikan, kepemimpinan inovatif berkaitan dengan penguatan budaya belajar, kreativitas guru, dan kemampuan organisasi pendidikan dalam merespons perubahan sistem pembelajaran digital. Pada sektor publik, kepemimpinan inovatif dipandang penting untuk meningkatkan mutu layanan publik dan efisiensi organisasi pemerintahan.

Tren Penelitian Kepemimpinan Inovatif

Sintesis literatur menunjukkan bahwa kajian kepemimpinan inovatif meningkat cukup pesat, terutama setelah akselerasi transformasi digital pascapandemi COVID-19. Sebelum pandemi, penelitian lebih banyak menempatkan kepemimpinan transformasional sebagai faktor utama yang memengaruhi inovasi organisasi. Setelah pandemi, fokus penelitian

meluas pada konsep digital leadership, agile leadership, adaptive leadership, dan ambidextrous leadership.

Perkembangan tersebut mencerminkan perubahan paradigma organisasi modern. Organisasi tidak hanya membutuhkan pemimpin yang mampu mempertahankan stabilitas, tetapi juga pemimpin yang dapat mengelola perubahan, menghadapi ketidakpastian, dan mendorong inovasi secara berkelanjutan. Secara umum, tren kajian kepemimpinan inovatif dapat dibagi menjadi tiga fokus utama.

1. Kepemimpinan sebagai Pendorong Budaya Inovasi

Fokus pertama menempatkan kepemimpinan sebagai unsur utama dalam pembentukan budaya inovasi organisasi. Dalam sudut pandang ini, pemimpin berperan sebagai agen perubahan yang membangun lingkungan kerja kondusif bagi kreativitas, pembelajaran, dan kolaborasi.

Penelitian Zhu menguraikan beberapa dimensi utama kepemimpinan inovatif, yaitu kemampuan berpikir kreatif, keberanian mengambil risiko, kemampuan membangun budaya inovasi, serta kemampuan menerapkan ide-ide baru dalam organisasi. Uraian tersebut memperlihatkan bahwa kepemimpinan inovatif tidak terbatas pada kemampuan mengelola organisasi, tetapi juga mencakup kemampuan menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi secara berkesinambungan.

Budaya inovasi menjadi unsur penting karena inovasi sulit berkembang dalam organisasi yang terlalu birokratis dan kaku. Sebaliknya, organisasi yang terbuka terhadap perubahan cenderung lebih mudah menghasilkan gagasan baru serta mengembangkan kreativitas karyawan.

2. Kepemimpinan dalam Transformasi Digital

Fokus kedua menyoroti peran kepemimpinan dalam mendukung transformasi digital organisasi. Bagi organisasi modern, transformasi digital merupakan salah satu tantangan besar. Perubahan teknologi yang berlangsung cepat menuntut keberadaan pemimpin yang mampu mengintegrasikan teknologi ke dalam strategi dan proses bisnis.

Penelitian Fatima dan Masood menunjukkan bahwa kepemimpinan digital memberikan pengaruh penting terhadap open innovation melalui penguatan sistem berbagi pengetahuan dan kolaborasi organisasi. Pemimpin digital dinilai mampu membentuk organisasi yang lebih fleksibel, adaptif, dan responsif terhadap dinamika lingkungan bisnis. Lin juga menjelaskan bahwa kepemimpinan digital tidak hanya berkaitan dengan kemampuan menggunakan teknologi, tetapi mencakup kemampuan membangun visi digital, mengembangkan budaya inovasi berbasis teknologi, dan meningkatkan keterlibatan karyawan dalam transformasi digital.

3. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Fokus ketiga membahas pengaruh kepemimpinan terhadap innovative work behavior. Sebagian besar penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kemampuan karyawan dalam menghasilkan, mengembangkan, dan menerapkan ide baru di dalam organisasi.

Ahmed menemukan bahwa kepemimpinan inovatif dapat meningkatkan perilaku kerja inovatif melalui penguatan learning orientation dan innovation capability. Temuan tersebut menegaskan peran pemimpin dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran dan kreativitas. Karyawan yang berada dalam lingkungan suportif cenderung

lebih berani menyampaikan gagasan, bereksperimen, dan terlibat dalam aktivitas inovatif. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang terlalu otoriter berpotensi membatasi kreativitas serta inovasi karyawan.

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kepemimpinan Inovatif

Berdasarkan sintesis literatur, efektivitas kepemimpinan inovatif ditentukan oleh beragam faktor internal dan eksternal organisasi.

Tabel 4. Faktor-Faktor Kepemimpinan Inovatif

Faktor	Penjelasan
Budaya organisasi	Mendorong tumbuhnya kreativitas dan kolaborasi
Transformasi digital	Memperkuat fleksibilitas dan inovasi
Knowledge sharing	Mempercepat distribusi gagasan baru
Employee engagement	Meningkatkan partisipasi dalam aktivitas inovatif
Learning orientation	Memperkuat proses pembelajaran berkelanjutan
Dukungan manajemen	Mendukung penerapan inovasi secara lebih kuat

Budaya organisasi merupakan faktor yang paling dominan dalam berbagai kajian. Organisasi yang terbuka terhadap perubahan cenderung lebih mudah mengembangkan inovasi dibandingkan organisasi yang birokratis dan tertutup. Di samping budaya organisasi, knowledge sharing juga berperan penting dalam mendukung kepemimpinan inovatif. Proses berbagi pengetahuan membantu mempercepat penyebaran gagasan baru dan memperkuat kemampuan organisasi dalam menghasilkan inovasi.

Employee engagement turut memengaruhi efektivitas kepemimpinan inovatif. Karyawan dengan tingkat keterlibatan yang tinggi cenderung lebih aktif menyampaikan gagasan, berpartisipasi dalam perubahan, dan mendukung proses inovasi organisasi. Dalam organisasi modern, transformasi digital juga menjadi faktor strategis yang memengaruhi pola kepemimpinan. Perubahan teknologi yang berlangsung cepat menuntut pemimpin untuk mampu beradaptasi terhadap perkembangan teknologi serta dinamika lingkungan bisnis.

Dampak Kepemimpinan Inovatif terhadap Inovasi Organisasi

Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan inovatif memberikan dampak penting terhadap peningkatan inovasi organisasi. Dampak tersebut terlihat pada meningkatnya perilaku kerja inovatif, menguatnya budaya inovasi, bertambahnya kemampuan adaptasi, dan meningkatnya kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebagian besar penelitian menempatkan kepemimpinan transformasional sebagai model yang efektif untuk mendukung inovasi organisasi. Pemimpin transformasional mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan dukungan kepada karyawan sehingga kreativitas dan inovasi dapat tumbuh.

Selain kepemimpinan transformasional, kepemimpinan digital juga berkontribusi besar terhadap inovasi organisasi. Pemimpin digital mampu mengintegrasikan teknologi ke dalam

proses kerja sehingga komunikasi, kolaborasi, dan pengambilan keputusan menjadi lebih efektif. Kepemimpinan inovatif turut memperkuat kemampuan organisasi dalam menghadapi dinamika lingkungan bisnis. Organisasi dengan pemimpin inovatif cenderung lebih adaptif terhadap perubahan pasar dan lebih mampu membangun keunggulan kompetitif yang berkelanjutan.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan Inovatif sebagai Faktor Strategis Organisasi Modern

Hasil penelitian menegaskan bahwa kepemimpinan inovatif berperan penting dalam mendukung keberhasilan organisasi modern. Dinamika lingkungan bisnis membuat organisasi tidak lagi cukup mengandalkan pendekatan manajemen tradisional yang hanya berorientasi pada stabilitas dan kontrol. Organisasi modern memerlukan pemimpin yang mampu mengelola perubahan, menumbuhkan kreativitas, dan mendorong inovasi secara berkelanjutan (Amelica & Prameswari, 2025). Temuan kajian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan inovatif menjadi salah satu konsep utama dalam manajemen organisasi modern karena organisasi menghadapi tekanan yang semakin besar akibat globalisasi, transformasi digital, dan persaingan bisnis yang kompleks. Dalam kondisi tersebut, pemimpin tidak semata-mata berfungsi sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai agen perubahan (*agent of change*) yang membangun lingkungan kerja inovatif dan adaptif (Amzul dkk., t.t.).

Hasil kajian ini sejalan dengan pendapat Syafi'i yang menyebutkan bahwa kepemimpinan inovatif mencakup kemampuan berpikir kreatif, keberanian mengambil risiko, kemampuan membentuk budaya inovasi, dan kemampuan menerapkan gagasan baru dalam organisasi (Syafi'i dkk., 2023). Dengan demikian, kepemimpinan inovatif tidak hanya berkaitan dengan kemampuan administratif, tetapi juga dengan kapasitas pemimpin dalam menciptakan perubahan yang berorientasi pada inovasi. Organisasi dengan pemimpin inovatif cenderung lebih siap menghadapi ketidakpastian lingkungan bisnis dibandingkan organisasi yang masih mempertahankan pola kepemimpinan konvensional. Fleksibilitas yang dibangun oleh pemimpin inovatif memungkinkan organisasi beradaptasi lebih cepat terhadap perkembangan teknologi, perubahan kebutuhan konsumen, dan dinamika pasar global.

Perkembangan Tren Kepemimpinan Inovatif dalam Organisasi Modern

Sintesis literatur menunjukkan bahwa kajian kepemimpinan inovatif berkembang cukup signifikan dalam lima tahun terakhir. Sebelum pandemi COVID-19, penelitian umumnya menempatkan kepemimpinan transformasional sebagai model utama untuk mendukung inovasi organisasi. Setelah pandemi, fokus kajian meluas pada konsep digital leadership, adaptive leadership, agile leadership, dan ambidextrous leadership. Pergeseran tersebut menandai perubahan paradigma organisasi modern. Organisasi masa kini tidak hanya membutuhkan pemimpin yang dapat menjaga stabilitas, tetapi juga pemimpin yang mampu menghadapi ketidakpastian dan mengelola perubahan secara cepat. Akselerasi transformasi digital mengharuskan organisasi menyesuaikan pola kerja, sistem komunikasi, dan strategi bisnis sehingga diperlukan model kepemimpinan yang lebih fleksibel serta inovatif (Bachrie dkk., t.t.).

Sauri menjelaskan bahwa kepemimpinan digital menjadi salah satu pendekatan yang relevan bagi organisasi modern karena pemimpin dituntut mampu mengintegrasikan teknologi ke dalam strategi organisasi. Pemimpin digital tidak cukup hanya memahami

penggunaan teknologi, tetapi juga perlu membangun budaya kerja digital yang kolaboratif dan adaptif (Sauri dkk., 2026).

Temuan penelitian menunjukkan bahwa perkembangan teknologi telah mengubah hubungan antara kepemimpinan dan inovasi organisasi. Jika sebelumnya inovasi lebih banyak ditentukan oleh faktor internal, kini kemampuan memanfaatkan teknologi digital, data, dan sistem informasi juga berpengaruh terhadap pengambilan keputusan serta pengembangan produk. Meningkatnya perhatian terhadap kepemimpinan digital menandakan bahwa organisasi modern semakin menyadari pentingnya adaptasi teknologi untuk mempertahankan daya saing. Organisasi yang tidak mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi berisiko mengalami kesulitan dalam menjaga keberlanjutan bisnis.

Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kerja Inovatif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tetap menjadi model yang paling dominan dalam mendukung inovasi organisasi. Temuan ini memperlihatkan bahwa motivasi, inspirasi, dan pemberdayaan karyawan masih merupakan unsur utama dalam membentuk perilaku inovatif. Pemimpin transformasional mampu merumuskan visi yang jelas sehingga karyawan memiliki pemahaman yang selaras mengenai tujuan organisasi. Selain itu, motivasi intrinsik karyawan dapat ditingkatkan melalui dukungan, penghargaan, dan kesempatan untuk berkembang.

Penelitian Nurhasanah menunjukkan bahwa kepemimpinan inovatif memengaruhi innovative work behavior melalui learning orientation dan innovation capability. Temuan tersebut menegaskan bahwa pemimpin memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pembelajaran dan kreativitas karyawan (Nurhasanah dkk., t.t.).

Dalam organisasi modern, perilaku kerja inovatif menjadi salah satu penentu keberhasilan inovasi. Karyawan yang memiliki perilaku inovatif cenderung lebih aktif menghasilkan gagasan, melakukan eksperimen, dan mencari solusi kreatif terhadap persoalan organisasi. Namun, perilaku tersebut sulit berkembang secara optimal dalam budaya kerja yang birokratis dan otoriter. Pola kepemimpinan yang terlalu menekankan kontrol dan formalitas dapat menghambat kreativitas karena karyawan merasa khawatir melakukan kesalahan atau menyampaikan gagasan baru. Sebaliknya, kebebasan berpikir dan dukungan terhadap kreativitas dapat meningkatkan tingkat inovasi organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional penting karena mampu membangun lingkungan kerja yang suportif terhadap inovasi.

Budaya Organisasi sebagai Faktor Pendukung Kepemimpinan Inovatif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor paling dominan dalam mendukung efektivitas kepemimpinan inovatif. Organisasi yang terbuka terhadap perubahan dan pembelajaran cenderung lebih mudah menghasilkan inovasi dibandingkan organisasi yang kaku dan birokratis. Budaya inovatif biasanya ditandai oleh komunikasi terbuka, toleransi terhadap kegagalan, kolaborasi antarbagian, serta dukungan terhadap pengembangan gagasan baru. Dalam lingkungan seperti ini, karyawan merasa lebih aman untuk menyampaikan ide dan melakukan eksperimen (Yonata dkk., 2025).

Sitompul menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh besar terhadap keberhasilan penerapan inovasi karena budaya menentukan cara anggota organisasi merespons perubahan dan mengelola kreativitas. Artinya, keberhasilan kepemimpinan inovatif tidak hanya bergantung pada kapasitas individu pemimpin, tetapi juga pada kondisi

budaya organisasi tempat kepemimpinan tersebut dijalankan. Selain itu, knowledge sharing merupakan faktor penting dalam mendukung kepemimpinan inovatif. Organisasi dengan sistem berbagi pengetahuan yang baik cenderung lebih cepat menyebarkan gagasan dan mengembangkan inovasi. Dalam organisasi modern, pengetahuan merupakan aset strategis yang menentukan kemampuan dalam menciptakan keunggulan kompetitif (Sitompul dkk., t.t.).

Temuan kajian menegaskan bahwa pemimpin berperan penting dalam membangun budaya berbagi pengetahuan. Pemimpin yang mendorong kolaborasi dan komunikasi terbuka cenderung mampu meningkatkan efektivitas pembelajaran organisasi.

Transformasi Digital dan Perubahan Pola Kepemimpinan

Hasil kajian menunjukkan bahwa transformasi digital menjadi salah satu faktor utama yang mengubah pola kepemimpinan organisasi modern. Perkembangan teknologi yang berlangsung cepat menuntut pemimpin untuk mampu menyesuaikan diri. Kepemimpinan digital semakin penting karena aktivitas bisnis organisasi modern semakin bergantung pada teknologi. Pemimpin tidak hanya memerlukan kemampuan manajerial, tetapi juga pemahaman mengenai teknologi, data, dan sistem informasi yang mendukung pengambilan keputusan organisasi (Addurunnafis & Kurniawan, 2025).

Savitri menjelaskan bahwa kepemimpinan digital memengaruhi open innovation melalui penguatan kolaborasi dan sistem berbagi pengetahuan. Pemimpin digital dapat membentuk organisasi yang lebih fleksibel dan responsif terhadap perubahan lingkungan bisnis. Transformasi digital turut mengubah pola komunikasi organisasi. Komunikasi yang sebelumnya formal dan hierarkis mulai berkembang menjadi komunikasi yang lebih terbuka serta kolaboratif dengan dukungan teknologi digital. Oleh sebab itu, pemimpin perlu memiliki kemampuan komunikasi digital agar dapat memperkuat keterlibatan karyawan. Transformasi digital juga meningkatkan kebutuhan terhadap pengambilan keputusan yang cepat dan berbasis data. Dengan demikian, pemimpin inovatif perlu memiliki kemampuan analitis dan keterampilan memanfaatkan teknologi digital untuk menunjang pengambilan keputusan organisasi (Savitri, 2025).

Dampak Kepemimpinan Inovatif terhadap Kinerja Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan inovatif memberikan dampak penting terhadap peningkatan kinerja organisasi. Organisasi dengan pemimpin inovatif cenderung lebih adaptif terhadap perubahan lingkungan bisnis dan lebih mampu menciptakan keunggulan kompetitif berkelanjutan. Kepemimpinan inovatif memperkuat kemampuan organisasi dalam menghasilkan produk, layanan, dan proses kerja baru yang lebih efektif serta efisien. Selain itu, kemampuan organisasi menghadapi persaingan bisnis dan perubahan kebutuhan konsumen juga meningkat (Wikaningtyas, t.t.).

Simarmata menjelaskan bahwa kepemimpinan inovatif dapat meningkatkan kinerja organisasi melalui penguatan budaya inovasi dan keterlibatan karyawan dalam proses perubahan (Simarmata dkk., 2024). Dengan demikian, inovasi organisasi tidak hanya ditentukan oleh teknologi atau sumber daya yang tersedia, tetapi juga oleh kualitas kepemimpinan. Hasil kajian juga menunjukkan bahwa organisasi yang menerapkan kepemimpinan inovatif cenderung memiliki tingkat pembelajaran organisasi yang lebih tinggi. Organisasi tersebut lebih terbuka terhadap perubahan dan lebih cepat menyesuaikan strategi bisnis dengan perkembangan lingkungan eksternal.

Penelitian ini memiliki implikasi teoretis dan praktis. Dari sisi teoretis, temuan kajian memperkuat pandangan bahwa kepemimpinan inovatif merupakan faktor strategis dalam

mendukung inovasi organisasi dan keberlanjutan bisnis. Kepemimpinan inovatif juga berkembang sebagai konsep multidimensional yang tidak hanya berkaitan dengan kemampuan memimpin, tetapi turut mencakup pengelolaan transformasi digital dan budaya inovasi organisasi (Rahayu, t.t.).

Secara praktis, hasil penelitian memberikan arahan bagi organisasi dalam menyusun strategi pengembangan kepemimpinan. Program pelatihan kepemimpinan perlu mencakup bukan hanya kemampuan manajerial, tetapi juga kreativitas, adaptasi teknologi, dan pengelolaan inovasi organisasi. Organisasi juga perlu membangun budaya kerja yang mendukung kreativitas, pembelajaran, dan kolaborasi agar kepemimpinan inovatif dapat berkembang secara optimal.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan pendekatan Systematic Literature Review (SLR), kepemimpinan inovatif dapat disimpulkan memiliki peran strategis dalam mendukung keberhasilan organisasi modern di tengah dinamika lingkungan bisnis, transformasi digital, dan meningkatnya persaingan global. Kajian kepemimpinan inovatif berkembang cukup signifikan dalam lima tahun terakhir, terutama setelah akselerasi transformasi digital pascapandemi COVID-19. Fokus penelitian tidak lagi terbatas pada kepemimpinan transformasional, tetapi telah meluas pada digital leadership, adaptive leadership, agile leadership, dan ambidextrous leadership. Perkembangan ini menunjukkan bahwa organisasi modern memerlukan kepemimpinan yang fleksibel, adaptif, dan mampu mengelola perubahan secara berkelanjutan.

Penelitian ini juga menemukan bahwa efektivitas kepemimpinan inovatif dipengaruhi oleh beragam faktor internal dan eksternal, antara lain budaya organisasi, knowledge sharing, employee engagement, learning orientation, transformasi digital, dan dukungan manajemen. Budaya organisasi menjadi faktor yang paling dominan karena keterbukaan terhadap perubahan, kreativitas, dan pembelajaran membantu organisasi menghasilkan inovasi. Kepemimpinan inovatif juga berdampak pada peningkatan innovative work behavior, penguatan budaya inovasi, kemampuan adaptasi, serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Pemimpin yang mendorong kreativitas, kolaborasi, dan pembelajaran organisasi cenderung lebih berhasil membangun organisasi yang inovatif dan berdaya saing tinggi.

Secara teoretis, penelitian ini berkontribusi terhadap pengembangan literatur kepemimpinan inovatif dengan menyajikan sintesis mengenai tren penelitian, faktor pendukung, dan dampaknya terhadap inovasi organisasi. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi pertimbangan bagi organisasi dalam merancang strategi pengembangan kepemimpinan yang mencakup kemampuan manajerial, kreativitas, adaptasi teknologi, komunikasi digital, dan pengelolaan inovasi. Penelitian ini masih memiliki keterbatasan karena hanya menggunakan artikel jurnal pada periode 2021–2025 dan sebagian besar studi yang dianalisis menerapkan pendekatan kuantitatif. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan mixed methods atau studi longitudinal agar dinamika kepemimpinan inovatif dalam berbagai konteks organisasi dapat dipahami secara lebih komprehensif.

REFERENSI

Terhadap *Employability skills* Pada Siswa Kelas XII Culinary di SMK N 8 Surabaya. *JVTE: Journal of Vocational and Technical Education*, 6(1), 66 - 74. doi:<https://doi.org/10.26740/jvte.v6n1.p66-75>

- Addin Zotero_Bibl {"Uncited":[],"Omitted":[],"Custom":[]} Csl_Bibliography Addurunnafis, M., & Kurniawan, M. (2025). Pengaruh Agile Leadership Dan Inovasi Digital Terhadap Kinerja Perusahaan Teknologi Di Kota Surabaya Dalam Menghadapi Dinamika Digitalisasi Global. 02(03).
- Amelica, Y. Z., & Prameswari, A. I. (2025). Strategi Manajemen Inovasi Dalam Meningkatkan Daya Saing Organisasi Di Era Digital. 2.
- Amzul, T. A. A., Purnomo, S. Y., Gunawan, L., Gunawan, L., & Daeli, H. P. D. (T.T.). Strategi Manajemen Inovasi Dalam Mempertahankan Daya Saing Di Pasar Global.
- Bachrie, E. F., Rabbani, A. A., Rahmawati, S., Anshori, M. I., & Madura, U. T. (T.T.). Servant Leadership Dalam Era Digital: Adaptasi Model Kepemimpinan Yang Mengutamakan Pelayanan Kepada Tim Dalam Dunia Kerja Yang Semakin Terdigitalisasi.
- Jones, R. L., Kharb, A., & Tubeuf, S. (2023). The Untold Story Of Missing Data In Disaster Research: A Systematic Review Of The Empirical Literature Utilising The Emergency Events Database (Em-Dat). *Environmental Research Letters*, 18(10), 103006. <https://doi.org/10.1088/1748-9326/acfd42>
- Kusumawati, Y., & Hana, C. (2019). Analisis Studi Literatur Tentang Strategi Inovasi Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. 17(1).
- Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2022). Determinan Keterlibatan Kerja: Peran Dari Penilaian Kinerja, Perilaku Kepemimpinan Dan Perilaku Inovatif. *Tin: Terapan Informatika Nusantara*, 3(5), 178–184. <https://doi.org/10.47065/tin.v3i5.4111>
- Mother, D. (2009). Preferred Reporting Items For Systematic Reviews And Meta-Analyses (Prisma). 6(7).
- Muliawan, F., & Ulum, M. (2025). Analisis Gaya Kepemimpinan Transformasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Journal Of Management Research*, 1(1).
- Nurhasanah, L. R., Purnasari, M., & Nugraha, M. S. (T.T.). Peran Kepemimpinan Inovatif Dalam Mendorong Transformasi Digital Di Lembaga Pendidikan.
- Page, M. J., Mckenzie, J. E., & Bossuyt, P. M. (2021). The Prisma 2020 Statement: An Updated Guideline For Reporting Systematic Reviews. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Pamungkas, A. Y., Bustam, R. F., Aditya, R., Yusuf, Y., & Hidayati, T. (2024). A Systematic Literature Review: Transformational Leadership Of Innovative Work Behavior And Green Human Resource Management. *Inobis: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 7(3), 356–369. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v7i3.325>
- Putri, A. S., Wijaya, F. R., Anindya, N. E., Fauzia, Z. D., & Febriantina, S. (T.T.). Evolusi Gaya Kepemimpinan Dalam Era Digital.
- Rahayu, T. D. (T.T.). Menerapkan Teori Kepemimpinan Transformasional: Analisis Kepemimpinan Imam Bonjol Dalam Konteks Industri Kontemporer Dengan Pendekatan Slr Dan Bibliometrik.
- Safitri, A., Syarah, M. P., & Wn, R. A. (2024). Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Dynamic Capabilities Terhadap Inovasi Perusahaan Di Pt. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk. 1.
- Sauri, S., Jannah, U. R., Ni'amulloh, I. A., & Mu'alimin, M. (2026). Psikologi Manajemen Sebagai Penggerak Inovasi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Efektivitas Dan Profitabilitas. 03(01).
- Savitri, A. S. (2025). Optimalisasi Strategi Inovasi Produk Untuk Keunggulan Kompetitif Perusahaan. 1(1).

- Simarmata, A. P., Rafly, M., Juliana, C., Manalu, B. T. A., & Wijaya, M. A. (2024). Menjadi Katalisator Perubahan: Kepemimpinan Karismatik Yang Membentuk Inovasi Organisasi Di Lingkungan Perusahaan. *Eqien - Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 13(02). <https://doi.org/10.34308/eqien.V13i02.1800>
- Sitompul, S. A., Sitorus, L., Hasanah, N. U., & Pangestoeti, W. (T.T.). Pengaruh Digital Leadership Terhadap Kinerja Organisasi Di Era Transformasi Digital. *Jurnal Akuntansi*, 1(2).
- Syafi'i, A., Brawijaya, A., & Hakim, A. R. (2023). Strategi Inovatif Manajemen Dan Bisnis Di Era Digital: Analisis Pengaruh Teknologi Terkini Terhadap Keberlanjutan Dan Kinerja Organisasi. *Jurnal Visionida*, 9(2), 191-198. <https://doi.org/10.30997/jvs.V9i2.11069>
- Wardani, A. R., Mandasari, Y., Shaleh, M. A., Ningsih, D. P., & Dhani, W. (T.T.). Inovasi Organisasi Di Era Industri 4.0: Strategi, Tantangan, Dan Peluang.
- Wikaningtyas, D. S. U. (T.T.). Msdm Mewujudkan Sdm Unggul Dan Kompetitif.
- Yonata, H., Nasution, Y. N., Wijaya, S., & Junaedi, D. (2025). Peran Kepemimpinan Dalam Keberhasilan Startup: Integrasi Dynamic Leadership, Organizational Agility, Dan Budaya Inovasi. 16(1).

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA